The Key Questions:

Who are you?
What do you want?
Why are you here?
~~Do you have anything worth living for?~~
Who do you serve?
Who do you trust?
Where are you going?

Plan for other set of people:

I. Who they were?
II. What they did?
III. Who they did it for ?
IV. What these people needed or wanted?
V. What they got of it ...
… and How they changed as a result?

Всегда подвергайте сомнению свои предположения, так можно узнать что-то новое.

Общие принципы:

Золотое правило нравственности:
Не поступать с другими так как, Вы бы не хотели,
чтобы поступали с Вами.
И поступать с другими так, как Вы бы хотели,
чтобы поступали с Вами.

• Research or Truth;
• Truth is the best policy;
• Dedication to Freedom and Truth;
• 3xA: Anticipate, pro-Activity, Adopt;
• They are too honest to be polite or they are too polite to be honest;
• Not good people worry about everything and good people worry
- about social network and and social communication.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ:
Заметки адаптированы под меня лично, а таких как я всего 2%,
поэтому данные заметки созданы больше, как ориентир нежели пошаговая
инструкция, и нуждаются к адаптации, ко всем остальным 63-ом психотипам
личностей

A) Твой личный рост
B) Оперативное реагирование
C) Тактика
 I. Анализ и риск
 II. Ответственность
 III. Управление
 IV. Результат/решение
D) Стратегический подход.

A) Твой личный рост – твоя ответственность.
 Существует масса информации, людей и средств, через которые можно
 чему-то научиться самому, чтобы потом обучить других. Ты не можешь
 обучить других тому, чего не знаешь сам, через что сам не прошел.

B) Оперативное реагирование и умение различать время:
 когда отойти в сторону, когда следовать и когда вести за собой.
 В неизвестной ситуации, не требуется делать, то чего тебе не известно.
 Простоя задача решается просто, сложная (комплексная) парадоксально.
 и решение комплексной, максимум разбивается на две комплексные,
 пока разбитие комплексных задач не дойдёт, до разбития максимум на две простые.
 (см. Бинарные деревья)
 I.Для того чтобы ориентироваться в экстремальной обстановке,
 иногда вслух проговаривать каждое свое действие, как делают хирурги,
 перед решения каждой мелкой задачи и иногда во время решения задавать
 следующие вопросы:
 Что происходит? Где я? Сколько (времени и людей)?
 Что является причиной? Что я могу делать и чего не могу в этой ситуации?

II. Сохранять самообладание
в моем случае мне нужно торможение оно делается,
но учтите, что для 50% личностей надо ускорение:
неглубокого медленного вдоха и более медленного в два раза выдоха.
не больше 3-4 раз, иначе усну.

III. Не забывать задать себе внутренний ритм например:
1,2, и 3;
1,2,3;
1,2,3,4;
1,2,3,и 4;
1,2,3,4,5;
1,2.3,4,5,6,7,8;
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10;
ритм обычно зависит от количества действий и кратен числу шагов
и длительности шага, чтобы среагировать оперативно.

Если у вас паники и истерика, то помогает следующее упражнение:
вам надо изобразить еще большую панику и истерику,
обычно эффект абсолютно противоположен, таким образом вы возвращаете
самообладание над собой. Можно использовать, как альтернативу,
самоиронию (как вариант).

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ:
вы будете в два раза медленнее делать,
то, что делаете в обычной ситуации, но, по крайней мере,
не будете, паниковать или стоят парализовано и бездействовать.
Лучше всего, сначала применить это на себе и научиться
без экстремальной ситуации, чтобы приобрести соответствующие навыки.

IV. И не забывайте сосредоточиться на том,
что происходит вокруг вас, для отслеживания изменения ситуации.

C) Тактика, связаннайя непосредственно с результатом и решениями:

I. Анализ и риск - я анализирую все факторы к примеру:

1.1 периметр - я очерчиваю территорию, которая мне подвластна,
которую я буду брать под контроль.

1.2 люди, культура и субкультура.
Здравая человеческая социальная экосистема при гендорном
соотношение 50%/50% выглядит приблизительно так:
1.2.1 Люди, которым нравится действовать ~25%
(приносят доход)
1.2.2 Люди, которым нравится общаться ~25%
(приносят репутацию)
1.2.3 Люди, которым нравится управлять ~25%
(приносят доход)
1.2.4 Люди, которым нравиться исследователь
и экспериментировать ~25%
(создают инновации)

1.3. систему коммуникаций между людьми
(если есть нарушение хоть одного из перечисленных
следующих пунктов, можно даже не вмешиваться)

1.3.1 Понимание, если вместо того чтобы понять другого, хотят,
чтобы сначала поняли их.
(это просто говорят и никого не слушают)

1.3.2 Уважение, если человек не заслуживает уважения
и пытается всем угодить или наоборот терроризировать,
то там отсутствует лидерство в принципе.

1.3.3 Если доверяют на основе собственной фантазии,
а не реального опыта, дел и последствий этих дел
и квалификации человека, то это мечтатели и проект
больше 70 лет не протянет, это максимальный
временной потолок.

1.3.4 Если нет дружеского отношения к людям, то высокая текучка
или очень низкая текучка кадров. Никто никого не защищает
или супер опека, и при этом каждый сам за себя
и ведет собственную игру.

1.3.5 Затраты на обучение есть или нет,
объективные затраты на обучения, это 50% от нужды самого
персонала во всех сферах научных дисциплин и не только
связанных непосредственной работой.

1.4 Контроль - я беру под контроль очерченную территорию,
каким-то образом люди должны узнать, что я беру под контроль
именно эту территорию.

1.5 Ресурсы - я исследую все ресурсы, находящиеся на подвластной
мне территории.

II. Ответственность - должна быть соизмерима с теми решениями
которые принимаются.

III. Управление - единственное управление которое есть у человека,
это самоуправление, я управляю самим собой. Все остальное, просто
задачи, которые надо решать совместно с другими или самостоятельно.

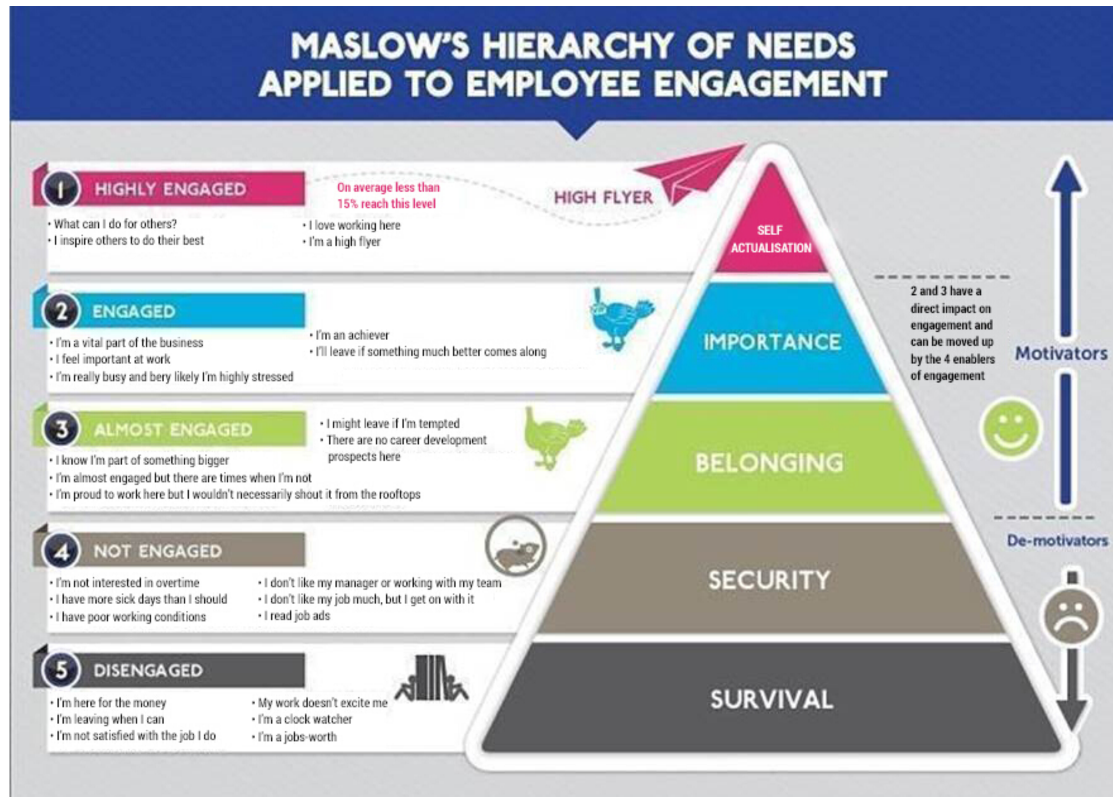
IV. Решение| результат - я делаю… я, опять проверяю периметр,
удерживаю контроль, наблюдаю за ресурсами, анализирую... вижу риски
и добиваюсь результата.

D) Стратегический подход. Основная цель неизменна,
планы могут меняться, как и промежуточные конрольные цели.
Принимай решения, которые будут иметь силу и актуальность,
ценность и через 300 лет.

ПОМНИТЕ:
если вы действительно предложите реальную инновацию,
то это вызовет молчаливое непринятие с низу и ожесточенное
сопротивление сверху, я всех предупредил об этом, точка.

My Notes

Что, Вам, мешает начать с первого пункта пирамиды Маслоу?



3хA [Anticipate, pro-Activity, Adopt] = 3хПр
- Предвидение
- Про-активность
- Приспособлять

Инициатива наказуема, Приспособленец, На каркал.
Добро пожаловать, теперь вы знаете
на чем держится коррупция.
правда где то там …

Мои рекомендации
по базовой психологической подготовке.

Делая назло, человек делает зло.

Непрощение (агрессия или обида, черная зависть, недовольство, избирательно только негативная критика и т д...), это деструкция направленная вовнутрь человека и только вопрос времени, когда он станет тем монстром, которого не смог простить. Прощение не значит автоматическое восстановление доверия, но значит, что мы можем верить в то что человек может быть лучше, но на данном этапе его опыт не может позволить ему реализовать то доверие, которое ему было оказано раньше.
Прощение - это отказ от собственных иллюзий к себе или другим, именно тех иллюзий, которым Мы не можем соответствовать, и сначала взглянуть на то что реально Мы можем, от Нас как людей не надо требовать невозможного.

А дальше стремление к поиску объективный реальности, через субъективный человеческий взгляд на мир. Стремление к хорошему, исследования, испытывать (на свое усмотрение) и из ничтожного выносить ценное.

Рекомендованный мной список литературы
для психологической подготовки.

⇓ полный базовый уровень ⇓
для тех кто пережил плен.
Уровень (Дух, Интуиция, Опыт, Карьеризм)

01. Виктор Франкл.
Скажи жизни "Да!"
02. В.В. Мадорский
"Практическая психотерапия шизофрении."
03. Табата Кадзуми.
"Секреты тактики"
04. Фредерик Дж. Ловрет.
"Секреты японской стратегии"
05. Сунь Цзы
"Искусство войны"
06. Лиддел Гарт Б.Х.
"Стратегия непрямых действий"
07. Джорджио Нардонэ, Пол Вацлавик
"Искусство быстрых изменений.
Краткосрочная стратегическая терапия"

⇓ средний базовый уровень ⇓
для тех кто пережил войну.
Уровень (Эмоции, Чувства, Творчество, Общительность)

08. Виктор.Франкл.
"Человек в поисках смысла"
09. Михаил Литвак
"Психологическое айкидо"
10. Дэн Крам
"Все способы раскусить лжеца.
Тайные методы ЦРУ, которые применяются
на допросах и при расследованияхю"
11. Стивен Хассен.
"Освобождение от психологического насилия"
12. Стивен Хассен.
"Борьба с культовым контролем сознания"

⇓ нижний базовый минимум ⇓
для тех пережил травмирующий опыт.
Уровень (Сила воли, Действие, Прагматика, Мизантропия)

13. Герман Гартфельд
"Психотерапия и душепопечительство"
14. Филлип МакГро
"Меняю себя"
15. Филлип МакГро.
"Стратегии жизни"
16. Даниэль Канеман.
"Думай медленно… решай быстро"
17. Джон Уайзман
"SAS Руководство по выживанию"

⇓ минимальный базовый минимум ⇓
Это для для тех кому повезло.
Уровень (Интеллект, Аналитика, Логика, Исследованные)

18. Дэвид Кук
"Специальная фитнес-программа для гляз"
19. Фрэнсин Шапиро
"Психотерапия эмоциональных расстройств."
20. Аарон Бек, Артур Фримен.
"Когнитивная психотерапия расстройств личности."
21. Джули Дирксен.
"Искусство обучать."
22. Клинт Эмерсон
"Выживание по методике спецслужб.
100 ключевых навыков."

План чтения книг…

План чтения книг (описание)
В любом случае смотрите по себе как оно вам идет.
(легко в обучении, легко в применении)
В пределах уровня порядок чтения книг не играет значение.
Рекомендую читайте только одну книгу за раз,
то есть последовательно, а не 5 книг одновременно.
Так же не забывайте читать просто книги от которых вам хорошо например
художественную литературу, эти книги можно читать параллельно с этими книгами.

I level (01-22) -- полный базовый уровень психологической подготовки.
Это для тех кто пережил плен.

II level (08-22) -- средний базовый уровень психологической подготовки.
Это для тех кто прошел через войну

III level (13-22) -- нижний базовый минимум психологической подготовки.
Это для тех у кого есть травмирующий жизненный опыт.

IV level (18-22) -- минимальный базовый минимум психологической подготовки.
Это для для тех кому повезло.

Дополнение. (Quotes for myself.)

Nothing [is] so fatiguing as the eternal hanging
on of an uncompleted task.

William James

По иронии судьбы попытки создания систем,
расчитаных на совершенство человеческой натуры,
в конечном счете, приводят к созданию систем
наиболее бездушных и жестких…

… И наоборот, системы, учитывающие сложность,
хрупкость, велеколепие человеческой натуры,
в основу которых заложена гибкость многократные
проверки и допуски, часто выживают вопреки
всем прогнозам.

Адам Босуорт Доклад на ICSOC01

Richard Logan investigated the lives of people
who were able to survive extreme stress
–
such as imprisonment in a concentration camp
–
and found that they all had at least one quality in common:
a belief that their destiny was in their own hands.
In other words, they had a sense of control.

P.S. (Lost respect, Lost control, Boring)

You don’t cry because you’re sad,
You’re sad because you cry.

William James and Carl Lange

“Of all the virtues we can learn, no trait is more useful,
more essential for survival and more likely
to improve the quality of life than the ability
to transform adversity into an enjoyable challenge.

Mihaly Csikszentmihalyi

That Germans are too honest to be polite
and the English are too polite to be honest. (BBC news)

Источник последующих цитат: Йен М. Бэнкс.

Йен М. Бэнкс
Один из признанных мастеров "интеллектуальной космической оперы"
Писатель, создавший свою собственную Вселенную.
Вселенную, в которой идет ВОЙНА...

Война двух крупнейших галактических цивилизаций -
республиканской Культуры и Идиранской империи.

Война, в которую Культура втянулась,
только чтобы спасти свой душевный покой...
самое ценное, что имела.

Война, которую идиране начали, потому что понимали:
джихад должен расширяться,
чтобы не стать бессмысленным.

Война, которая растянулась на сорок восемь лет и один месяц.
Общее число павших - 851,4 миллиарда.
Потери кораблей 91 215 660.
Количество уничтоженных планет - 53.
Ученые считали эту войну самым значительным конфликтом за последние
пятьдесят тысяч лет Галактической истории.

Почему мать не дала – сыну никакого имени.
Она считала, что куда больше ему не хватает другого:
надежды.

Опыт и здравый смысл учат, что самый надежный
метод избежать самоуничтожения -- не вооружаться
средствами для этого.

Возможно, вы упустили шанс, какие представляются
раз в жизни, но более вероятно, что были на волосок
от гибели.

Я знаю, что могу, а чего не могу.

Так что, как видите, я уже пошел на этот риск,
дело сделано. Я могу сообщить то, что вам необходимо
знать... И я ничего не прошу взамен — вам остается
только принять решение.

Он проснулся поздно днем с воспоминанием
о поражении. Лишь через некоторое время он вспомнил,
что на самом деле выиграл. Никогда еще победа
не была такой горькой.

Но это ничто, сущее ничто. Слабый отзвук, тень того,
что было. Ничто.

Если вы знали, как задавать вопросы,
здесь можно было найти почти все.
Если не знали, все равно могли найти многое.
В Культуре теоретически существовала
полная свобода информации, но хитрость была в том,
что вопросы совести считались частным делом,
а информация...?

Он изменится, когда все это завершится, он станет
другим человеком; он не сможет остаться прежним,
он непременно вберет в себя что-то от этой игры,
это неизбежно. А сможет ли он, вернувшись,
наверстать упущенное?

Мудрость в терпении, говорит пословица.

-- Вы говорите обо мне так, будто я — машина.
-- Нет, просто вы были более предсказуемым,
чем сейчас, более понятным.
-- Я всего лишь человек.

чтобы играть в эту игру надлежащим образом,
я должен, насколько возможно, чувствовать себя
местным с той же степенью уязвимости
и теми же заботами.

Если он был прав, это должно было сработать.
Если нет - он об этом сейчас узнает.
Все, что можно было сделать, он уже сделал.
Решать, что хорошо и что плохо не было времени.

Жить надо вместе и умирать почаще, решил он.
Пусть даже только от страха.
Это единственный способ стать мудрым.

С дураками лучше всего быть вежливым.

зови меня трассой
зови подземным ходом громоотводом
зови меня катализатором сканером исследователем
наблюдателем называй как хочешь я всегда там
где требуюсь сквозь меня проходят небесные
своды и купола в их великой и вечной миграции
по космосу где брачуются вселенные
(переводу не поддается)
сплачиваясь (переводу не поддается)
и эмиссары одиночества несут законы нового
из пульсирующего ядра абсолютного центра
нашего родного дома все эти сигналы и многое
другое я принимал и все что от меня ожидали
передавал без запинки и не рассчитывая
на вознаграждение и лишь однажды превысил
данные мне полномочия покинул свой пост
ибо мое присутствие вызвало конфликт в микросреде
обитания (смотри приложение) и почел за благо
для всех переместиться туда где меня
не скоро могли обнаружить продолжая однако считать
себя частью вселенского единства и с горечью сознавая,
что в связи с моим уходом возникнут потери
в информации (впрочем, незначительные), но поскольку
именно эти лакуны пробелы знания стали причиной
первого истинного контакта с упомянутой выше
микросредой то смею утверждать что происшедшее
вполне укладывается в допустимые рамки
ибо повторяю я являюсь частью вселенского единства
и желаю быть известен отныне как эксцессия

Конец цитирования Йен М. Бэнкс.

Самое главное: с первых шагов человечества
и до сегодняшнего дня люди весьма негативно
реагируют на всех, кто «не такой, как все»,
не такой, как «мы», так что в темницу,
на виселицу или костер могли угодить
не только Джек-потрошитель и Ванька-Каин,
но и Дж. Бруно, Г. Галилей.

Общество, которое с презрением смотрит
на совершенство в слесарно-водопроводном деле,
потому что оно представляет собой скромную
деятельность, и терпимо относится к низкопробности
в философии, потому что та являет собой некий
возвышенный род деятельности, не будет располагать
ни хорошим водопроводом, ни хорошей философией.
Его теории будут полны воды, зато в трубах её не будет.

Джон Гарднер, публицист

Подобно Бенджамину Франклину,
все действительно компетентные люди непрерывно
учатся, растут и совершенствуются.
Они достигают этого, задавая себе
один-единственный вопрос:
"Почему?" В конце концов, человек, который знает,
как и что надо делать, всегда будет иметь работу,
а человек, который знает, почему это надо делать,
всегда будет начальником.

Уилл А. Фостер отмечал:

"Качество никогда не возникает случайно;
оно всегда представляет собой результат
ясного намерения, искреннего усилия,
разумного руководства и квалифицированного
исполнения; оно достигается мудрым выбором
из многих альтернатив".

Действовать на высоком уровне качества
– это всегда сознательный выбор, волевой акт.

"Мы воистину являем собой потерянное поколение,
которое горячится и пыхтит, мчась что есть мочи
по скоростной дороге, ведущей в никуда, и неизменно
обращаясь в поисках верного направления к дорожному
знаку, на котором изображен доллар.
Вот единственный стандарт, который мы признаем.
У нас нет никаких неискоренимых убеждений,
никаких этических границ".

Мужество – это страх,
который прочитал подходящие молитвы.
Карл Барт, швейцарский теолог

"Быть Храбрым, – сказал он, – означает делать то,
чего вы боитесь. Не может быть никакой храбрости,
если у вас нет страха".

У Ларри Осборна имеется следующее меткое
наблюдение:

"Самым поразительным в лидерах, которым присуща
высокая эффективность, является то, как мало
у них встречается общего. То, к чему страстно
призывает один, вызывает у другого
сильнейшие возражения. Но одна черта выделяет
их всех: – готовность рисковать".

Мартин Лютер Кинг-младший провозгласил:

"Истинным мерилом человека является не позиция,
которую он занимает во времена комфортности
и удобства, а твердость, которую он проявляет
во времена вызовов и противоречий".

Джим Мелладо дает этому такое объяснение:

"Лидерство — это проявление мужества,
которое заставляет людей поступать правильно".

Древнеримский историк Тацит написал:

"Желание пребывать в безопасности
противостоит каждому большому
и благородному предприятию".

богослов Джон Генри Ньюмен сказал:

"Бойтесь не того, что ваша жизнь подойдет к концу,
а того, что она никогда не начнется".

Первый закон ям: если ты уже в ней,
то перестань копать.

Молли Дакке, журналистка

Умные лидеры верят только половине того, что слышат.
Проницательные лидеры знают, какой половине верить.

Джон Максвелл

Мария Кюри как-то заметила:

"В жизни нет ничего такого, чего следовало бы бояться.
Нужно всего лишь понять это".

Что люди говорят, что люди делают и что они говорят
насчет сделанного — всё это совершенно разные вещи.

Маргарет Мид, антрополог

Никто и никогда не удостаивался почестей за то,
что получил. Почести бывают наградой за то,
что отдал.

Калвин Кулидж, американский президент.

Успех явно связан с конкретными действиями.
Преуспевающие люди не перестают все время
шевелиться. Они совершают ошибки,
но никогда не выходят из игры.

Конрад Хилтон, руководитель сети отелей.

Из всех вещей, которых должен бояться лидер,
на первое место следует поставить самодовольство.

Джон Максвелл

Источник: последующих цитат unknown

Нелегальная экономика есть стихийная и творческая
реакция народа на неспособность государства
удовлетворять основные потребности обещавших масс.

Незаконная деятельность процветает, если правовые
ограничения превышают некоторый социально
приемлемый уровень.

допустимый налог на ввп 25-26% по международным
нормам (27% по Адаму Смиту)

Конец цитирования unknown

Источник: последующих цитат: Стэнли Милгрэм
“Подчинение авторитету. Научный взгляд на власть и мораль”

Английский писатель Чарльз Сноу предостерегает:
больше преступлений против человечества было
совершено во имя послушания, чем вопреки.

В той степени, в которой налицо добровольность
и отсутствие принуждения, подчинение приобретает
оттенок сотрудничества; в той степени, в которой
налицо угроза наказания или насилия,
подчинением движет страх.

нет зрелища печальнее, чем человек,
который в значимых для него обстоятельствах пытается
контролировать свои поступки, — и у него
не получается.

Систематическое очернение
жертвы помогает оправдывать жестокость и постоянно
сопутствовало массовым убийствам,
войнам и погромам.

Существенный интерес представляет, однако,
следующее обстоятельство:
многие испытуемые принижали жертву вследствие
действий против нее.

Но между мыслями, словами и решительным шагом
неподчинения лежит еще одно звено:
способность претворять верования и ценности
в действие.

Они не поняли, что субъективные ощущения
по большому счету непринципиальны в ситуации
нравственного выбора, если не влекут за собой
действие.

Тирании сохраняются благодаря слабакам,
у которых нет мужества поступить в соответствии
со своими убеждениями.

Поступок как бы оторван от последствий.

Однако человеку с истерическими склонностями
несложно скорректировать свое мышление так,
чтобы оно соответствовало позитивному
мнению о себе.

В деструктивной бюрократической системе толковый
менеджер способен подобрать кадры таким образом,
чтобы насилие как таковое совершали лишь
самые бессердечные и тупые люди.
Основную же часть персонала могут составлять
мужчины и женщины, которые благодаря дистанции
от актов жестокости почти не ощущают внутреннего
конфликта, исполняя свою вспомогательную работу.

Племя, в котором одни члены были воинами,
другие охотниками, третьи заботились о детях,
имело колоссальное преимущество над племенем,
в котором не существовало разделения труда.

Приходя в армию по призыву, новобранцы дают
воинскую присягу, но добровольцев предпочитают
призывникам. Да, люди уступают под давлением
социального контроля
(как в случае, когда на них направлен пистолет),
однако характер такого подчинения предполагает
постоянный надзор.
Как только человек с пистолетом уйдет или утратит
способность налагать санкции, подчинению конец.
В случае же с добровольным послушанием законному
авторитету основные санкции за неповиновение
исходят от самого человека…

….Они не связаны с принуждением, а проистекают
из внутреннего чувства долга.
В данном случае подчинение имеет не только внешнюю,
но и внутреннюю основу.

Однако наша культура почти не прививает внутренний
контроль над теми действиями, которые имеют свое
происхождение в авторитете.

Эта шкала была изобретена Адорно и его коллегами
для измерения склонности к фашизму (Adorno, 1950).
Элмс обнаружил, что послушные испытуемые
отличались большей степенью авторитарности
(более высокий результат по Ф-шкале),
чем непослушные.

Непослушные стояли на более высокой степени
нравственного развития, чем послушные.
(Kohlberg, 1965)

Католики послушнее иудеев и протестантов.
Образованные люди были не очень сговорчивыми
в сравнении с менее образованными.

Представители таких областей, как право, медицина
и педагогика, более склонны к неподчинению,
чем люди, занятые в технических профессиях,
скажем, инженерном деле и физике.
Чем дольше человек служил в армии, тем большую
выказывал степень подчиненности,
но бывшие офицеры были менее послушны,
чем бывшие рядовые
(независимо от срока службы последних).

Недавно я узнал, что некоторые ученые
(Sheridan & King, 1972)
воспроизвели эксперименты с подчинением,
используя следующую модификацию:
брали не подставную (человеческую) жертву,
а реальную — щенка, который действительно
получал удары током, визжал, выл и метался от боли.
В качестве испытуемых использовались как мужчины,
так и женщины. Результат:
«Все женщины без исключения следовали указанию
наносить щенку удары током до самого конца шкалы».
См. также Kilham & Mann, 1972.

Вполне естественно, что концепция управления,
которая во главу угла ставит неравенство,
возводит подчинение в абсолютную добродетель.

Данную ситуацию хорошо иллюстрирует
роман Германа Воука «Бунт на “Кайне”» (1952).
Когда командир глуп, это в порядке вещей.
Многие начальники отлично справляются,
даже будучи некомпетентными.
Проблема возникает лишь в том случае,
когда авторитет, пользуясь своим положением,
навязывает более толковым подчиненным ошибочную
линию действий. Глупые начальники подчас
могут быть весьма эффективными и иметь
популярность у коллектива, пока отдают инициативу
в руки талантливых подчиненных.

«Содержание действия далеко не так важно,
как вы думаете. Намного важнее взаимоотношения
между исполнителями. Основывайте свое предсказание
не на том, что участники делают или говорят,
а на том, как они соотносятся друг с другом в рамках
социальной структуры».

Конрад Лоренц описывает сбой в ингибиторных
механизмах, обусловленный появлением инструментов
и оружия: «Этот принцип относится, и даже в еще
большей степени, к использованию оружия
с дистанционным контролем.
Человек, который нажимает на кнопку, настолько
закрыт от возможности видеть, слышать
и эмоционально осознавать последствия
своих поступков, что может совершать их
беспроблемно, — даже если наделен силой
воображения».

Даже Гитлер не говорил, что уничтожит евреев
из ненависти. Он мотивировал свои действия
желанием очистить арийскую расу и создать более
высокую цивилизацию, свободную от ослабляющих
его паразитов.

Может показаться, что хорошим решением проблемы
авторитета стал бы анархизм и полный отказ
от политических институтов. Однако это отнюдь
не выход. Во-первых, если наличие власти иногда ведет
к совершению безжалостных и безнравственных
поступков, отсутствие власти делает людей
беззащитными перед теми, кто лучше организован.
Если Соединенные Штаты откажутся от всех
форм политической власти, итог будет совершенно ясен.
Мы скоро падем жертвами хаоса, ибо общества
с лучшей организацией всегда чувствуют возможности,
которые предоставляет слабость, и пользуются ими.

Конец цитирования Стэнли Милгрэма.

нарушайте закон подлости.

Источник последующих цитат:
Дж.Ханк Рейнвотер "Как пасти котов.
Наставление для программистов,
руководящих другими программистами.

Правда ли, что настоящие руководители ходят в черном?
Некоторые - ходят.
Иные даже носят на голове хвосты
(хотя это, конечно, зависит от того,
сколько у них осталось волос).

Знаете, я сам довольно долго подходил к мысли о том,
что мои внешние атрибуты не обязательно отражают
мою внутреннюю сущность …

образ человека не может быть поверхностным.
Что действительно имеет значение, так это характер.

Не стоит забывать, что любой руководитель
должен оценивать свои успехи исключительно по тому,
насколько эффективно работают его подчиненные.

Есть твердое правило:
прежде чем пытаться утвердить то или иное решение,
используя свое положение руководителя,
обязательно выслушайте человека и попробуйте его понять.

Возможно, вы удивитесь, когда узнаете,
что консенсус нельзя строить на основе компромисса.

Наиболее существенное усовершенствование,
которое вы можете сделать,
руководя, - усовершенствовать руководителя.

Возможно, необходимость думать - это самая сложная
обязанность руководителя.

Представьте себе, что с каждой ступенькой вверх
по административной лестнице растет и высота,
с которой вам, возможно, придется падать.

Хотя успех и определяется по-разному,
одно из определений я нахожу наиболее полезным
и практичным: это способность радоваться своему
труду и не терять своего увлечения.

Учитесь обживать свое место, а не рваться вперед.
Амбиции могут быть чрезвычайно разрушительной силой,
если они отрывают вас от реальности и решаемых задач.
Быть амбициозным - значит преуспевать в вашей
новой роли руководителя.

Остерегайтесь тратить чересчур много времени
на разговоры и мало на решения и действия.
Не устраивайте встречу только ради того,
чтобы получить одобрение своих решений.
Поощряйте дискуссию, но ищите решения.

Не планируйте слишком мало или слишком много.

Вам необходимо в достаточной мере организовать
процесс, но не тратить все время на планирование.
Достичь равновесия трудно, но необходимо …

планирование - начало выполнения.

Вы наверняка слышали, что цена свободы -
это постоянная бдительность,
ценой же вовремя сделанного
является неизменное усердие.

Вы уже много раз слышали:
если у вас не хватает времени даже на то,
чтобы сделать все правильно, где же вы его
найдете на то, чтобы все переделать?

Классическая управленческая ловушка
для руководителя:
Не выполняйте задания, а распределяйте их.
Вы понимаете, каким образом реализовать
определенное решение, а обучение членов команды,
которые вовсе не обязательно видят это решение,
требует времени.

Здесь применима старая китайская поговорка:
«Дайте человеку рыбу, и он будет сыт один день;
научите его ловить рыбу, и он будет сыт всю жизнь».

Если бы все стали столь же сообразительны,
как вы, было бы вам проще работать?
Возможно.
Потратьте время на обучение сейчас,
и вы сэкономите его потом, поскольку ваши сотрудники
научатся решать проблемы без вашей помощи.
Тогда вы сможете эффективно распределять задания,
а не давать объяснения

роль наставника - это одна
из основных ролей руководителя

Настоящее творчество - это ощущение,
когда вы видите и конечный результат,
и все ступени его достижения, но при этом знаете,
что должное качество будет достигнуто
далеко не так быстро …

Если вы новичок в деле управления,
не ожидайте, что почувствуете себя комфортно ранее,
чем через 6 месяцев. Пусть этот дискомфорт напоминает
вам о необходимости многому научиться, а также о том,
что изучение новых способов быть полезным и чувствовать
себя полезным требует времени,
но за это воздастся в будущем.

Остерегайтесь, что ваши слабости как специалиста
заставят вас смотреть сквозь пальцы на тех в вашем
коллективе, кто похож на вас.
Если вы не любите документировать и проектировать,
прежде чем начать действовать, тогда вы, вероятно,
можете позволить другим этого не делать.

Тем не менее вам требуется осознать необходимость
постоянно быть внимательным к своим недостаткам,
поскольку нельзя прощать другим то, что вы могли бы
простить себе. Это может выглядеть противоречиво,
и так оно на самом деле и есть, так что продолжайте
работу над исправлением своих недостатков,
чтобы не заразить ваших подчиненных
теми же слабостями.

Концентрировать усилия людей на решении
бизнес-проблем - ваша основная работа как руководителя,
а технология - это только одно из возможных решений.

Отказ от принятия решения - тоже решение.
Пассивности на самом деле не существует …

Бездействие - тоже действие,
причем отрицательного характера.

Учитесь на своих ошибках; не научившись стойко
переносить неудачи, вы никогда не будете знать,
что делать с успехами.

Всегда, когда это возможно, старайтесь окружать себя теми,
кто умнее. Никогда не обманывайте себя надеждой,
что вы единственный, у кого есть все ответы.

1. Подвергаю ли я качество своего управления ежедневной оценке?
2. Действительно ли я с каждым днем руковожу все лучше
или я постоянно откладываю совершенствование стиля
и сути моего управления на потом?
3. Нравится ли мне то, что я делаю?
4. Теряю ли я попусту время при выполнении
своих служебных обязанностей?
5. Оцениваю ли я свою производительность тем,
сколько сделали мои подчиненные под моим руководством,
или у меня есть ощущение, что сам я не сделал ничего?
6. Как мои слабости дали себя знать сегодня (по отношению
ко мне самому или другим)?
7. Чему я научился сегодня, чтобы оставаться в курсе,
чтобы быть осведомленным, чтобы углубить и расширить свои знания?

Иногда человеку, который обратился к вам с просьбой,
полезно быстро ответить и, соответственно, дать знать,
что вы его просьбу получили. Но при этом ответ должен
выглядеть примерно так:
«Я обязательно включу вашу проблему в график
и позже рассмотрю, но в данный момент
у меня очень много обязательств,
и пока что я не могу этого сделать».

Фокусироваться - значит расставлять приоритеты среди
тех сведений, которые претендуют на значимость наравне
со сведениями, действительно значимыми для завершения
текущих проектов.

Ко времени, выделяемому на решение административных задач,
нужно относиться так же трепетно, как и ко времени,
выделяемому на реализацию …

Никто не любит, когда за ним открыто наблюдают.
В деле слежки нужно проявлять изобретательность.

Одна из главных ваших обязанностей заключается в том,
чтобы приучить сотрудников концентрироваться на работе.

Если вы унаследовали персонал от предыдущего руководителя,
попросите каждого сотрудника в письменном виде сформулировать
его текущие задачи.
Это очень эффективный прием - вы не только узнаете,
что программисты думают о своих обязанностях,
но и составите представление о том, как руководство
осуществлялось ранее.

Если аналитик бизнес-требований утверждает,
что занимается уточнением рамок, знайте: он их раздвигает.
Факт тот, что специфицировать и сконструировать продукт,
избежав разрастания требований, не удавалось еще никому.
невозможно с первой попытки сформулировать все функции,
которые предстоит выполнять.

1. Замысел. У кого-то появляется блестящая идея.
2. Специфицирование. Куча людей пытаются описать эту идею.
3. Проектирование. Высокоинтеллектуальные товарищи решают,
как сконструировать предполагаемый продукт.
4. Конструирование. Бессонными ночами и нескончаемыми
днями программисты программируют.
5. Тестирование. Обнаруживается, что конечная реализация
блестящей идеи не так хороша, как хотелось бы, или,
еще хуже, что идея-то отнюдь не блестящая.
6. Все начинается заново со второго этапа, пока вы не почувствуете,
что все нормально, всего хватает, или, наоборот, не придете
к заключению, что идея, высказанная на первом этапе,
ужасна и вам срочно требуется новый блестящий замысел
(в последнем случае, опять же, все начинается со второго этапа).

Лучше всего поставить их перед фактом,
что разрастание неизбежно, и научить их справляться
с этой проблемой. Вы руководитель, и это – ваша обязанность.
Не поддавайтесь соблазну разнести «крайних»
в других отделах – этим вы не приблизите
завершение работы и не исправите ситуацию
• любой процесс продлится дольше, чем вы надеетесь;
• всегда появляется что-то, о чем вы не подумали.
По большей части, разрастание рамок проекта
происходит по причине недоработок специалистов,
отвечающих за планирование.

О том, что они блуждают в потемках, можно судить
по характеру их деятельности, – он начинает походить
на огромный памятник их гениальности.
Практика регулярного критического обзора помогает
сносить подобные монументы еще до того,
как самовлюбленные хозяева
их окончательно возведут.

Принцип: творчество бесценно, а вот практичный
и удобный в сопровождении продукт можно не только оценить,
но и продать …

Невежество очень опасно. Самое страшное – это когда человек
упорствует в невежестве, выдавая его за принцип; такое поведение
иначе как глупостью не назовешь.

Вскоре вы, вероятно, обнаружите, что вопросы найма, увольнения и вознаграждения из всех областей деятельности руководителя наиболее сложные.

На самом деле здесь стоит хорошенько подумать, ведь сегодняшняя роскошь есть завтрашняя потребность

Делайте выводы. Нанимать умных людей недостаточно – их нужно нанимать с умом!

Выстраивая свой стратегический план, вы должны постоянно учитывать такие возможности и искать людей, способных время от времени подменять вас. Это помогает, с одной стороны, выявить сотрудников, заслуживающих более широкого круга обязанностей, с другой – определить набор высокоуровневых организационных задач, которые можно с уверенностью делегировать другим.

Организованный менеджер сам создает для себя условия, в которых его лидерские качества начинают расцветать.

Как превратить информацию в знания и действия?

Есть четкая обратная зависимость между степенью отупения сотрудников и объемом выделяемого каждому из них офисного пространства.

Эффективной деятельности в режиме «на дому» достигают только самые дисциплинированные.

Если вы не способны держать свой дом в чистоте и порядке, у вас ни за что не получится руководить деятельностью других людей.

В любом случае команда значительно более продуктивна, чем отдельный человек, – каким бы талантливым и работоспособным он ни был.

Вам предстоит столкнуться с жесткими реалиями, набить себе шишек, поучиться на собственных ошибках и, наконец, систематизировать тот хаос, который зачастую царит среди находящихся в свободном полете программистов.

Пит Макбрин (Pete McBreen) поднимает вопрос о реальной
финансовой оценке ведущих разработчиков:
«Возможно, они стоят значительно большего,
чем получают в данный момент. Вероятно,
они должны получать в пять или даже десять раз больше,
чем среднестатистический разработчик…
Чего на самом деле стоит человек, который «спас» проект?
Для того чтобы ответить на этот вопрос,
имеет смысл оценить последствия, которые могли бы наступить,
если бы такой сотрудник перешел в другую компанию»

Вопрос не в том почему человек ведёт себя странно,
а в том в какой ситуации такое странное поведение есть разумным?
автор неизвестен

«Один из моих знакомых руководителей проектами однажды сравнил процесс
управления программистами с выпасом котов. Он хотел сказать, что песики,
преданно заглядывающие в глаза, нам совершенно не нужны. Хорошего программиста
нужно ценить вместе со всеми его странностями. С другой стороны,
всех этих хороших программистов нужно каким-то образом заставлять
двигаться в одном направлении»

Что делает руководитель?
Он координирует и ведет всех этих «котов», которые гуляют сами по себе.
Понимать, как коты себя ведут и как общаются между собой,
совершенно необходимо - иначе эффективного лидерства не получится.

У инженеров и ученых есть одна общая черта - те и другие очень любят
все усложнять. Иногда даже кажется, что они все поклоняются богу сложности
(и даже приносят ему жертвы!).

Как мы добьемся выполнения поставленных временных задач - это уже наша проблема
Вспомните, как часто идут разговоры о бессмысленности установления крайних
сроков кодирования до окончательного выяснения всех требований!
Так вот, вам придется к этому привыкнуть.
К сожалению, такова реальность - пользователи и рыночные соображения часто
принуждают нас сперва давать обещания, а потом уже приступать к планированию.

Не отчаивайтесь и не забывайте слова
Леонардо да Винчи: «Нетерпеливость - мать глупости».

принцип «сначала проектирование - потом кодирование».

В том, что касается конфронтации, программисты ничем не отличаются
от остальных людей - они хотят, чтобы их выслушали.

Вы можете время от времени ощущать себя во власти блок-схем и диаграмм, но это лучше, чем код, хранящийся в корпоративной базе данных без какого-либо указания на то, как он работает и какую проблему он призван решать. Документирование радикально отличается от программирования, но это необходимый первый шаг на пути превращения идей в продукты. Следующим шагом может быть прототип, но смотрите на прототип как на продолжение документа, а не как на начало проекта. Прототипы служат для обоснования готовой концепции, в то время как программные продукты представляют собой реализацию готового проекта.

Когда программисты берутся за оценку объема кода реализации какой-либо функции, результаты неизменно оказываются заниженными. Этому есть множество возможных объяснений. В этом контексте следует понимать, что их оптимизм есть относительно прогнозируемая функция состояния проекта.

Просто для наглядности:

Пример 1. Нереалистичный план проекта

Задача ……Время выполнения (произвольные интервалы)
Анализ требований……A
Создание проектного решения……B
Реализация проектного решения……C
Тестирование программного обеспечения……D
Исправление ошибок……E
Развертывание программного обеспечения……F

Руководствуясь таким планом, вы рискуете нарваться на кучу неприятностей. Будучи глубоко убеждены, что конечная дата сдачи проекта будет равняться сумме временных интервалов A+B + C + D + E + F, вы немало удивитесь, обнаружив, что это совершенно не так.

Рассмотрим "более" реалистичный план, показанный в Примере 2.

Пример 2. Реалистичный план проекта ...

... Пример 2. Реалистичный план проекта

Задача ……Время выполнения (произвольные интервалы)

Анализ требований……A
Обсуждение результатов анализа с сотрудниками отдела……B
Создание проектного решения……C
Макетирование проектного решения……D
Оценка макетов……E
Пересмотр проектного решения……F
Реализация высокоуровневых объектов проектного решения……G
Тестирование высокоуровневой интеграции……H
Оценка системы на предмет соответствия требованиям……I
Создание компонентов системы……J
Интеграция и тестирование компонентов……K
Повторная оценка системы на предмет соответствия требованиям……L
Тестирование комплектной системы……M
Исправление неисправностей системы в преддверии альфа-тестирования……N
Начало альфа-тестирования……O
Исправление ошибок, выявленных на этапе альфа-тестирования……P
Начало бета-тестирования……Q
Разработка стратегии развертывания……R
Исправление ошибок, выявленных на этапе бета-тестирования……S
Тестирование стратегии развертывания……T
Тестирование конечного продукта……U
Развертывание программного обеспечения……V

1.Неадекватное специфицирование
задач проекта (51 %).
2.Неудовлетворительные планирование и оценка (48 %).
3.Применение новой для данной компании технологии (45 %).
4. Негодная/отсутствующая методология руководства проектом (42 %).
5. Нехватка ведущих специалистов группы (42 %).
6. Срыв договоренностей производителями
аппаратного/программного обеспечения (42 %).

Процентные показатели, приведенные для каждой из вышеупомянутых причин несостоятельности, выведены Глассом в ходе специального исследования с целью выявить основную причину выхода процесса разработки программных продуктов из-под контроля.

Готовность к постоянному углублению своих знаний есть одна из самых выгодных черт руководителя. Если это не про вас, советую переосмыслить свои обязанности или поискать новую работу. Дело в том, что в условиях постоянного изменения технологий вы должны быстро схватывать новые идеи и трезво оценивать их достоинства.

• Заставьте кандидата выполнить тестовое задание. Поставьте перед потенциальным сотрудником задачу, которую он должен будет либо решить сразу, либо взять на дом и решить к установленному сроку.

• Обязательно проводите устную проверку навыков кандидата. Если у него есть сертификаты, протестируйте его по одному из них и оцените полученные кандидатом знания, а заодно и его способность решать задачи в стрессовой ситуации.

• Если вам удастся убедить кандидата в том, что ему следует пройти сетевой тест оценки личности, зная, что возможности такого рода проверки весьма ограничены, значит – действуйте.

• Составьте письменное описание предполагаемых функций кандидата и попросите его ознакомиться с ними непосредственно во время интервью. В отсутствие такого списка кандидат может подумать, что вы не знаете, что вам нужно, и будет говорить лишь то, что вы ожидаете от него услышать.

• Не ограничивайтесь одним интервью. Если возможно, попросите одного из ваших лучших и доверенных подчиненных провести с кандидатом еще одну беседу. В то же время не позволяйте потенциальному сотруднику общаться со всем персоналом – таким способом вы не добьетесь взвешенного решения.

• расставляет приоритеты и борется с раздражителями (фокусируется на поставленных задачах);

• совершенствует свои навыки в области руководства проектами и прорабатывает все их детали;

• пресекает низкое качество кодирования, пока оно не пустило в проекте корни;

• стремясь по достоинству оценивать технологические новинки, учится быстро усваивать неизвестную информацию;

• благоразумно относится к кадровому обеспечению и понимает, что именно от людей зависит конечный успех проекта.

Неорганизованность приводит к развитию фобий.

Стремиться к самоорганизации мало – вы должны помогать компании совершенствовать организацию действий и процессов, которые непосредственно касаются разработки программных средств. Если вы будете действовать подобным образом, сотрудники подведомственной группы поймут, что вы способны ими руководить, – и, соответственно, будут нацелены на достижение результата.

«Найдите для всего место и разложите все по своим местам»
Однако, следуя ему, не стоит забывать, что задача по организации «мест» является приоритетной.

Что вам действительно нужно, так это создать для себя функциональные рабочие условия, не позволяющие забывать повседневные задачи, связанные с руководством группой разработчиков.

Итак, в том, что касается структурирования бумажных материалов,
я предлагаю соблюдать нижеследующие принципы.

• Создайте стройную систему хранения документов. Для каждого проекта заведите отдельный набор папок для документов или тетрадей. В любой папке проекта нужно держать только наиболее важные бумаги и все их снабжать датой и ссылкой на источник. Папки проекта имеет смысл делить на разделы в соответствии с типами информации, как то: область действия, проектное решение, ошибки, обмен информацией, материалы совещаний и т. д.

• Следуйте системным правилам хранения документов. По завершении проекта сдайте относящиеся к нему папки в архив. Под рукой должны быть только те материалы, которые относятся к текущим проектам, а информацию о выполненных проектах следует незамедлительно перемещать в другое место.

• Каждый листок бумаги, который по тем или иным причинам появился на вашем рабочем столе, необходимо переложить в соответствующую папку. Не доводите дело до появления на столе груды бумаг. Не забывайте, что папка для входящих документов - это лишь временный резервуар и ни в коем случае не постоянное хранилище. Стоит на вашем столе появиться кипам бумаг, как вы незамедлительно начнете опаздывать с выполнением организационных функций, которые, вполне возможно, необходимы для достижения успеха.

• Заведите для каждого проекта несколько папок различных цветов; каждый такой цвет должен указывать на срочность действий, связанных с хранящимися в папке документами. К примеру, в красных папках можно собирать информацию, которая требует с вашей стороны незамедлительных действий. В синих папках имеет смысл хранить документы, с которыми можно ознакомиться чуть позднее,
а в зеленых - все документы, связанные с денежными вопросами.
Все эти правила просты и очевидны; если их не забывать,
то даже после беглого просмотра документов вы сможете
определиться с тем, что делать в первую очередь.

• Организуйте отдельное место для хранения литературы и соблюдайте в нем порядок. Скажем, профессиональные журналы нужно хранить отдельно от каталогов производителей. Все эти материалы следует сортировать по дате выхода и не слишком загромождать ими рабочее пространство.
Если из целого журнала вашего внимания заслуживает единственная статья, вырежьте ее, положите в стопку, а от остальных страниц избавьтесь.
Не стоит копить макулатуру лишь с той целью, чтобы удивить самого себя.

Конец цитирования: Дж.Ханк Рейнвотер

Закон Мéрфі — жартівливий універсальний філософський принцип,
який полягає в тому, що:

Якщо яка-небудь неприємність може трапитись, — вона трапиться.

Все, що може зіпсуватися, псується.
Все, що не може зіпсуватися, псується теж.

Як тільки ви беретеся робити якусь роботу, знаходиться інша,
яку треба зробити ще раніше.

Надані самі собі, події мають тенденцію розвиватися від поганого до гіршого.

З усіх неприємностей станеться саме та, збиток від якої більший.

Коли справи йдуть добре, щось повинно трапитися в самому найближчому майбутньому. Коли справи йдуть гірше нікуди, в самому найближчому майбутньому вони підуть ще гірше.

Якщо робота провалюється, то будь-яка спроба її врятувати погіршить справу.

Все, що добре починається, закінчується погано. Все, що починається погано, закінчується ще гірше.

Якщо здається, що роботу зробити легко, це неодмінно буде важко.
Якщо на вигляд вона важка, значить, виконати її абсолютно неможливо.

Яка б неприємність не трапилася, завжди знайдеться той, хто знав,
що так воно і буде.

Досвід — те, що дозволяє розпізнати помилку, коли ви знову її здійснюєте.

Задавати дурні питання легше, ніж виправляти дурні помилки.
Спостереження Лоунгейера

Закон ієрархії
Ніколи не відомо, хто правий, але завжди відомо, хто начальник.

Принцип неможливості
Немає нічого неможливого для того, хто не повинен робити цього сам.

Закон ради директорів
Рада директорів здатна прийняти рішення, яке дурніше будь-кого з його членів.

З теорії ймовірності
Ймовірність виграти в лотерею трохи збільшується,
якщо купити собі лотерейний білет.

Закон несумісності
Коли ви нарешті зустрічаєте ідеальну жінку, виявляється,
що вона має намір чекати ідеального чоловіка.

Заповідь нещасливої людини
Нікому не дано пізнати, в чому полягає істинне щастя, поки він не одружується.
Як ви розумієте, до цього моменту буває вже надто пізно.

Принцип невідомої штуковини
Ви ніколи не зрозумієте, для чого служить якась невідома штуковина,
поки не викинете її.

Правило Шпрехта про закони
Незалежно від того, що, де і за яких обставин ви робите, неодмінно є указ, декрет, закон чи постанова, згідно з якими вас можна покарати.

Закон Купера
Ніхто б і не намагався щось зробити, якби спочатку потрібно було спростувати всі можливі заперечення.

Закон нововведення
Якщо ви хочете, щоб команда виграла стрибки у висоту, знайдіть одну людину, яка може стрибнути на сім футів, а не сім чоловік, що стрибають кожен на один фут.

Закон Пінтоу
Зробіть комусь послугу — і це стане вашою роботою.

Наслідок із правила "Припускайте добрі наміри"
Ніколи не приписуйте злого наміру тому, що цілком пояснюється дурістю.

Законы Мерфи для армии

Запомни: ты не супермен.

Если это глупо, но работает - значит, это не глупо.

Не выгляди броско — это привлекает на себя огонь противника.

Не привлекай на себя огонь противника — это раздражает людей, которые тебя окружают.

Когда сомневаешься — опустоши магазин.

Никогда не дели окоп с кем-либо более храбрым, чем ты.

Никогда не забывай — твое оружие было сделано максимально дешево, и в нужный момент оно обязательно откажет.

Если не подведет автомат, то закончатся патроны.

Если не закончатся патроны, тогда окажется что не в кого стрелять.

Если атака проходит действительно хорошо, значит, вас ждет засада.

Как бы ни был хорош ваш план, все равно он в корне неправилен.

Если все идет по плану, значит, вы чего-то не замечаете.

Все гранаты с пятисекундной задержкой обязательно взорвутся через три секунды.

Попробуй выглядеть безразличным — может у врага закончатся патроны.

Именно та провокация со стороны противника, которую вы проигнорируете,
окажется основной атакой.

Все важное всегда так просто.

Все простое всегда так сложно.

Короткий путь всегда заминирован.

Если ты попадаешь во все, кроме противника, значит, все в порядке.

Когда ты обезопасил очередной район, не забудь сообщить об этом врагу.

Огонь противника всегда попадает в цель.

Ни одно готовое к бою подразделение не прошло проверки.

Ни одно прошедшее проверку подразделение не готово к бою.

Если противник в пределе досягаемости, то и вы тоже.

Вещи, которые должны быть использованы вместе,
никогда не смогут быть доставлены в одно и тоже место.

Радар сломается именно в тот момент, когда вам нужны будут точные координаты.

Что бы ты ни делал, это привлечет на тебя огонь противника,
даже если ты ничего не делаешь.

Существует лишь одна вещь точнее огня противника — это когда
по вам стреляют свои.

Действия профессионалов можно предсказать, но мир полон любителей.

Если что-либо не работает, стукните это хорошенько,
если оно сломалось - ничего, все равно нужно было выбрасывать.

Если что-либо было важно во время учебных занятий, на войне это бесполезно,
но если что-либо было бесполезно, сейчас это в самый раз.

Пули не осведомлены, что "старший по званию имеет привилегии".

Нет ничего более приятного, чем когда кто-то стреляет в Вас и промахивается.

Если сержант вас увидел, то, значит, это может сделать и неприятель.

Законы Финэйгла

Первый закон: Если эксперимент удался, что-то здесь не так...

Второй закон: Вне зависимости от ожидаемого результата,
всегда найдутся желающие:

а) неправильно истолковать его;

б) фальсифицировать его;

в) верить, что он подтверждает их собственную любимую теорию.

Третий закон: В любом наборе исходных данных самая надежная величина,
не требующая никакой проверки, является ошибочной.

Четвертый закон: Если уж работа проваливается,
то всякая попытка ее спасти только ухудшит дело.

Основной принцип подготовки
вечерних теленовостей: «чем больше крови, тем лучше»

Френсис Бэкон: «Тот, кто не ищет новых лекарств,
должен ожидать появления новых бед, ведь время – величайший новатор»

Уильям Блейк писал: «Тот, кто желает, но не действует, распространяет чуму»

И рыбку съесть, и косточкой не подавиться.

И богатство приобрести и невинность соблюсти.

Если перефразировать Эмерсона,
«многословие – бедствие для авторов,
поощряемое издателями, читателями
и книготорговцами».

Example for check

ITIL® Practitioner Guiding Principles (Checklist)

Service Strategy			***Good luck!***	
Guiding principle	Application what we do	Owner of the initiative	Outputs tangible products	Outcomes benefits/ /drawbacks
Focus on value	Define service outputs AND outcomes in customer's terms			
Design for experience	Understand the customer's context for consumption of your service			
Start where you are	Collect information about the current patterns of the customer's activities that will be supported by your service			
Work holistically	Consider the whole chain/net that is creating value for the customer; understand the contribution your service makes			
Progress iteratively	Understand and prioritize the customer's expectations and requirements; start with minimal viable service, but don't stop there			
Observe directly	Listen to users, customers and sponsors; observe your service working/delivered/consumed. Do this regularly.			
Be transparent	Report on failures; share ideas and concerns; demonstrate improvements made.			
Collaborate	Involve all stakeholders in the service strategy, including customers, key users and suppliers.			
Keep it simple	Communicate clearly, using simple wording; Yes, this applies to charging models too.			
	ITIL® Practitioner Guiding Principles (Checklist)			
Guiding principle	Application (what we do) ***Good luck!***	Owner of the initiative	Outputs (tangible products)	Outcomes (benefits/ /drawbacks)

The Key Questions:

Who are you?
What do you want?
Why are you here?
Do you have anything worth living for?
Who do you serve?
Who do you trust?
Where are you going?

Plan for other set of people:

I. Who they were?
II. What they did?
III. Who they did it for ?
IV. What these people needed or wanted?
V. What they got of it ...
… and How they changed as a result?